

Bidang Fokus :
Pendidikan dan Keagamaan
(Kode : Pengabdian Masyarakat - P&K)

LAPORAN PENGABDIAN DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA STIMI BANJARMASIN



PENTINGNYA ORGANISASI MARBOT MESJID DI KECAMATAN BANJARMASIN UATARA

Ketua Pengabdi,

Dr. Fanlia Prima Jaya, SE., MM. (NIDN : 1113108602)

Anggota Pengabdi

Drs. H. Abdul Wahab, M.Si (NIDN : 0003036401)

M. Nurdin S.Sos., MM. (NIDN : 1101098602)

**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA
(STIMI) BANJARMASIN**

Tahun Anggaran 2021

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Kegiatan : Pentingnya Organisasi Marbot Mesjid di Kecamatan Banjarmasin Utara.
2. Nama Rumpun Ilmu : Ekonomi Manajemen
3. Nama Ketua PkM
 - a. Nama Lengkap : Dr. Fanlia Prima Jaya SE., MM.
 - b. NIDN : 1113108602
 - c. NIK/ Gol/ Jabatan Fungsional : 113003 1086 2014 1 060/ IIIc/ Lektor
 - d. Jurusan : Manajemen
 - e. Perguruan Tinggi Swasta : STIMI Banjarmasin
 - f. E-mail : primajayaphone@gmail.com | prima@stimi-bjm.ac.id
 - g. Handphone : 0819 51 39391
4. Nama Anggota PkM :
 1. Drs. H. Abdul Wahab, M.Si
(NIDN : 0003036401)
 2. Muhammad Nurdin S.Sos., MM.
(NIDN : 1101098602)
5. Jumlah Dana : Rp. 7.000.000, (Tujuh Juta Rupiah)
6. Sumber Pendanaan yang dituju : Anggaran Penelitian STIMI Banjarmasin
7. Nama Institusi Mitra (Jika Ada) : -
8. Alamat Institusi Mitra (DN/LN) : -

Banjarmasin, 4 Juli 2021

Mengetahui,
Kepala Pusat P2M



Nurhikmah, SH., MH., MM.
NIK. 113003 1074 2009 2 054

Ketua PkM,

Dr. Fanlia Prima Jaya SE., MM.
NIDN. 1113108602

Menyetujui,
Ketua STIMI Banjarmasin



Dr. Titien Agustina, M.Si.
NIK. 113003 0863 1992 2 036

Laporan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM)
Pentingnya Organisasi Marbot Mesjid Di Kecamatan Banjarmasin Utara

Prepared by :
Dr. Fanlia Prima Jaya, SE., MM.
(NIDN. 1113108602)

Drs. H. Abdul Wahab, M.Si
(NIDN : 0003036401)

Muhammad Nurdin S.Sos., MM.
(NIDN : 1101098602)

**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA
(STIMI) BANJARMASIN
2021**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhana Wa Ta'ala atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga dosen pengabdian dapat menyelesaikan Laporan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang berjudul "**Pentingnya Organisasi Marbot Mesjid di Kecamatan Banjarmasin Utara**" dapat diselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan Laporan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini adalah sebagai sebuah hasil luaran dari Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang dilakukan oleh dosen dalam mewujudkan Tridharma Perguruan Tinggi. Pada kesempatan ini, dosen pengabdian hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Ibu Dr. Titien Agustina, M.Si, selaku Ketua STIMI Banjarmasin yang telah memberikan kesempatan dan memberikan bimbingan dalam penyusunan proposal.
2. Ibu Nurhikmah, SH., MM selaku Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat STIMI Banjarmasin yang telah banyak membantu memberikan fasilitas hingga terwujudnya kegiatan ini.
3. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan STIMI Banjarmasin atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan proposal penelitian ini.
4. Seluruh mahasiswa yang terlibat maupun yang tidak terlibat dalam Pengabdian kepada Masyarakat ini, karena kalian menjadi sumber inspirasi Pengabdian kepada Masyarakat ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Laporan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) sebaik mungkin, dosen pengabdian menyadari bahwa Laporan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, dosen pengabdian mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Laporan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini. Akhir kata, dosen pengabdian berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Banjarmasin, 4 Juli 2021

Dr. Fanlia Prima Jaya, SE., MM.
Ketua PkM STIMI Banjarmasin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Mesjid	4
B. Pengertian Marbot/ Kaum	6
C. Pengertian <i>Turn Over Intention</i>	7
D. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	13
BAB III : TUJUAN DAN MANFAAT SERTA KERANGKA PEMECAHAN MASALAH	
A. Tujuan	22
B. Manfaat	22
C. Kerangka Pemecahan Masalah	22
BAB IV : PELAKSANAAN KEGIATAN	
A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan Kegiatan	24
B. Proses Kegiatan	28
C. Dampak Kegiatan PkM	32
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	34
B. Saran	34
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN	
1. Surat Tugas	
2. Daftar Hadir Peserta Marbot	
3. Daftar Hadir Undangan PkM	
4. Kesepakatan Bersama	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Perubahan kondisi sebelum dan setelah program pengabdian	23
Tabel 4.1 Sebaran Marbot Mesjid se Kec. Banjarmasin Utara	24
Tabel 4.2 Tugas dan Kewajiban	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur organisasi mesjid secara umum	6
Gambar 4.1 Para fasilitator kegiatan PkM	26
Gambar 4.2 Para fasilitator & Mitra kegiatan PkM	26
Gambar 4.3 Kegiatan Marbot/ Kaum	29
Gambar 4.4 Kegiatan Diskusi Marbot/ Kaum	29
Gambar 4.5 Kesepakatan Bersama dengan Ketua DMI Kota Banjarmasin	30
Gambar 4.6 Kesepakatan Bersama dengan Ketua STIMI Banjarmasin	30
Gambar 4.7 Kesepakatan Bersama dengan KUA Kec Banjarmasin Utara	30
Gambar 4.8 Kesepakatan Bersama dengan Ketua PkM STIMI Banjarmasin	30
Gambar 4.9 Kesepakatan Bersama dengan para Marbot se Kec. Bjm Utara	30

BAB I

PENDAHULUAN

Tridharma Perguruan Tinggi yang ketiga yaitu pengabdian kepada masyarakat, merupakan tanggungjawab civitas akademika khususnya Dosen dan Mahasiswa setelah menyelesaikan tugas pembelajaran di kampus adalah mentransfer, mentransformasikan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dari dalam kampus kepada masyarakat. Sebagai civitas akademika STIMI Banjarmasin yang berbasis pada Program Studi Manajemen, bentuk pengabdian kami kepada masyarakat adalah berperan serta dalam usaha memajukan masyarakat sebagai sumber daya manusia Indonesia melalui usaha penguatan di bidang Organisasi. Salah satu wadah untuk mengaplikasikan program pengabdian ini adalah program kegiatan kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah organisasi dengan langkah awal yaitu pembentukan komunitas.

Penting bagi pengabdian untuk membangun sebuah organisasi berupa komunitas Marbot terutama yang ada pada Mesjid di kawasan Kecamatan Banjarmasin Utara, dengan dibangunnya Komunitas tersebut para marbot akan memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap Mesjid dimana dia bekerja dan dapat memperkuat rasa loyalitasnya terhadap mesjid tersebut. Menurut Ayub, (2005) Marbot memiliki kewajiban menjaga kebersihan, keamanan, dan harta benda kepemilikan Mesjid dan tinggal di Mesjid. Begitu mulia nya pekerjaan sebagai seorang marbot ini, namun profesi ini kurang begitu di apresiasi di kalangan masyarakat luas, sehingga kesejahteraan dan rasa bangga terhadap profesi ini kurang ditanggapi dengan baik bahkan sering sekali terjadi profesi ini banyak

ditinggalkan dan bahkan menjadi batu loncatan, padahal Profesi Marbot merupakan bagian yang sangat esensial pada mesjid.

Turnover intention merupakan pilihan yang populer oleh seorang Marbot untuk menyelesaikan permasalahan di tempat kerjanya yaitu Mesjid. Menurut Rivai, 2009 *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela atas kemauan mereka sendiri. Sering terjadinya *Turnover intention* justru akan mengakibatkan kepengurusan Mesjid menjadi kurang efektif dalam pengelolaannya, dikarenakan marbot yang berpengalaman dan telah mengerti serta memahami pekerjaannya meninggalkan Mesjid yang sudah memiliki program kegiatan tahunan yang harus dilaksanakan setiap jadwalnya.

Untuk mengurangi hal tersebut diperlukan strategi dalam organisasi yang dirancang untuk situasi dimana setiap marbot memiliki komitmen kuat pada sebuah pekerjaan. Marbot yang memiliki *Engagement* kuat akan tampak antusias dan bekerja dengan sungguh-sungguh bukan saja karena mereka digaji, namun karena mereka ingin memberikan sesuatu untuk Mesjid sebagai rumah Allah SWT. Menurut Khan dalam Akbar, 2013, menyebutkan *Employee Engagement* adalah hubungan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Dengan adanya *Employee Engagement* Produktifitas mesjid dan kepuasan masyarakat terhadap pengelolaan Mesjid, serta efisiensi juga dapat menurunkan *Turnover intention* marbot di setiap Mesjid, oleh karena itu perlu dimunculkan rasa kebanggaan tersebut dalam sebuah komunitas sesama Marbot, ketika mereka dalam sebuah komunitas, para marbot akan bisa saling bertukar informasi, melakukan interaksi

agar dapat mempeluas jaringan dengan saling memberikan manfaat melalui kerjasama yang dibangun, sehingga komunitas sebagai bagian dari masyarakat dapat memperkuat modal sosial masyarakat agar dapat menjalankan kehidupan sosial para marbot sesuai dengan harapan. Modal sosial adalah sekumpulan hubungan antara sesama meliputi kepercayaan, saling menghormati, dan saling berbagi nilai dan tingkah laku yang dapat mengikat anggota pada sebuah jaringan dan membuat kerjasama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Mesjid

Mesjid merupakan rumah tempat ibadah umat Islam atau Muslim, selain digunakan sebagai tempat ibadah *Mesjid* juga merupakan pusat kehidupan komunitas muslimin seperti kegiatan-kegiatan perayaan hari besar, diskusi, kajian agama, ceramah dan belajar Al-Qur'an yang sering dilaksanakan di Mesjid. bahkan dalam sejarah Islam, *Mesjid* turut memegang peranan dalam aktivitas sosial kemasyarakatan hingga kemiliteran.

1. Tipologi Mesjid

Pembinaan *Mesjid* atau pengelolaan *Mesjid* diperlukan tolak ukur atau standar, hal ini telah dituangkan dalam Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Nomor DJ.II/ 802 Tahun 2014 tentang Standar Pembinaan Manajemen Mesjid, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini terdapat beberapa jenis *Mesjid* :

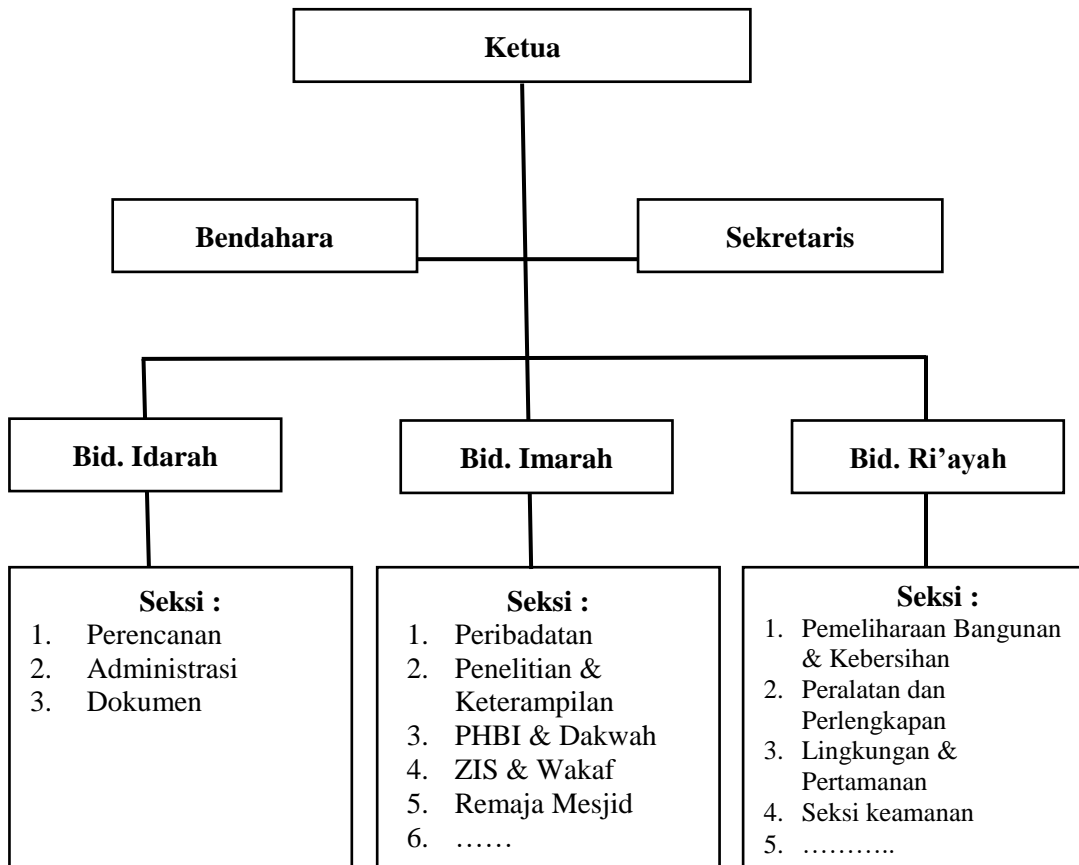
- a. Mesjid Negara, merupakan *Mesjid* yang berada di ibu Kota Negara Indonesia, menjadi pusat kegiatan keagamaan tingkat kenegaraan.
- b. Mesjid Nasional, merupakan *Mesjid* di Ibu Kota Provinsi yang ditetapkan oleh Menteri Agama sebagai Mesjid Nasional dan menjadi pusat kegiatan keagamaan tingkat pemerintah provinsi.
- c. Mesjid Raya, adalah *Mesjid* yang berada di Ibu Kota Provinsi, ditetapkan oleh gubernur atas rekomendasi Kepala Kantor Wilayah Kementerian

Agama Provinsi sebagai *Mesjid* raya, dan menjadi pusat kegiatan keagamaan tingkat Pemerintahan Provinsi.

- d. *Mesjid Agung*, adalah *Mesjid* yang terletak di Ibu Kota Pemerintahan Kabupaten/ Kota yang ditetapkan oleh Bupati/ Walikota atas rekomendasi Kepala Kantor Kementerian agama Kabupaten/ Kota, menjadi pusat kegiatan social keagamaan yang dihadiri oleh pejabat Pemerintah Kabupaten/ Kota.
- e. *Mesjid Besar*, merupakan *Mesjid* yang berada di kecamatan dan ditetapkan oleh Pemerintah Daerah setingkat Camat atas rekomendasi kepala KUA Kecamatan Sebagai *Mesjid Besar*, menjadi usat kegiatan social keagamaan yang dihadiri oleh camat, pejabat dan tokoh masyarakat tingkat kecamatan
- f. *Mesjid Jami*, merupakan *Mesjid* yang terletak di pusat pemukiman di wilayah pedesaan/ kelurahan.
- g. *Mesjid Bersejarah*, merupakan *Mesjid* yang berada di Kawasan peninggalan kerajaan/ wali/ penyebar agama islam/ memiliki nilai besar dalam sejarah perjuangan bangsa, dibangun oleh para raja/ kesultanan/ para wali penyebar agama Islam serta pejuang kemerdekaan
- h. *Mesjid di tempat Publik*, merupakan *Mesjid* yang terletak di Kawasan public untuk memfasilitasi masyarakat dalam melaksanakan ibadah.
- i. *Mushala*, merupakan *Mesjid* kecil yang terletak dikawasan pemukiman maupun public untuk memfasilitasi masyarakat melaksanakan ibadah

2. Struktur Organisasi Masjid

Struktur organisasi mesjid telah diatur oleh pemerintah melalui Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Nomor DJ.II/ 802 Tahun 2014 tentang Standar Pembinaan Manajemen Mesjid, dengan gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Mesjid secara Umum

Gambar diatas merupakan struktur organisasi mesjid secara umum yang telah diatur oleh pemerintah, namun tidak jarang ditemui di mesjid – mesjid di lingkungan Kecamatan Banjarmasin Utara berbeda dengan yang diinginkan oleh pemerintah tersebut.

B. Pengertian Marbot

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020) Komunitas adalah kelompok organisme (orang dan sebagainya) yang hidup saling berinteraksi di dalam daerah

tertentu. atau secara umum, komunitas merupakan kelompok social di suatu masyarakat, dimana para anggotanya mempunyai kesamaan kriteria social, sehingga saling berinteraksi di lingkungan tertentu. pengabdian kepada masyarakat ini berfokus kepada para Marbot. Marbot menurut KBBI (2020) memiliki arti sebagai orang yang menjaga dan mengurus Mesjid.

Marbot atau kaum merupakan istilah yang diberikan kepada seseorang yang bertugas menjaga kebersihan di lingkungan Mesjid yang berurusan dengan ibadah, seperti adzan, menjadi imam cadangan, mereka digaji dari dana infaq yang dikumpulkan baik harian ataupun mingguan (hari Jum'at), pada saat tertentu, marbot juga mendapat santunan, seperti saat masyarakat mengadakan walimah (khitanan atau perkawinan), atau saat menjelang Idul Fitri dan Idul Adha, tidak ada kriteria khusus mengenai deskripsi kerja seorang Marbot, pada umumnya pekerjaan ini telah diketahui masyarakat, sehingga siapapun bisa menjadi seorang marbot, namun spada umumnya seorang Marbot adalah laki-laki dewasa dan menetap namun pada saat sekarang ini ada juga marbot ber gender perempuan dewasa, untuk tempat tinggal terkadang marbot menetap disalah satu bagian yang khusus diperuntukkan baginya umumnya disekitar lingkungan Mesjid untuk melakukan aktifitas rutin. Dari gambar 2.1 diatas tentang struktur organisasi Mesjid secara umum dapat dilihat bahwa profesi Marbot Mesjid yang berada di Bidang Ri'ayah dan di bidang Imarah, di bidang Ri'ayah dengan tugas pemeliharaan bangunan dan kebersihan dan terkadang juga mereka merangkap sebagai Muadzin di seksi peribadatan dalam Bidang Imarah.

C. *Turnover intention*

1. Definisi *Turnover intention*

Menurut Mobley (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan Sutanto dan Gunawan (dalam Mujiati dkk, 2016) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. *Turnover intention* menurut Muamarah dan Kusuma (dalam Mujiati, dkk, 2016) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Bluedorn (dalam Mufidah, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harninda (dalam Gandika, 2015) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Lum dkk (dalam Dewi, dkk, 2016) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai pengertian *turnover intention*, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2. Aspek *Turnover intention*

Mobley (1978) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- a. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (thinking of quitting).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- b. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (intention to search for alternatives)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

- c. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (intention to quit).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto (dalam Alfiah, 2013) adalah:

- a. Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

- b. Mulai malas bekerja

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan turnover. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan turnover

Lichtenstein (dalam Mufidah, 2016) menyebutkan tiga aspek *turnover intention* yaitu:

- a. Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi.
- b. Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.
- c. Berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikasi terjadinya *turnover intention* adalah adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain, adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan, absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun perilaku positif yang berbeda dari biasanya, ada kesempatan untuk meninggalkan organisasi, ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Dari aspek-aspek di atas peneliti memilih aspek yang dikemukakan oleh Mobley (1978) yaitu adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan karena lebih jelas dalam menerangkan indikasi *turnover intention* dan dapat sesuai dengan kondisi lapangan tempat melakukan penelitian. Selain itu digunakan pada beberapa penelitian salah satunya “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta” oleh Retno Khikmawati.

3. Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/ faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/ *turnover intention*. Menurut Mobley (2011) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- a. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- b. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- c. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Faktor - faktor berikut ini disebutkan oleh Pasewark dan Strawser (dalam Toly, 2001) sebagai penyebab dari *turnover intention*:

- a. Komitmen organisasi.

Karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (goal congruence), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.

- b. Kepuasan kerja

Orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Yang membedakan dengan komitmen organisasi adalah pada luasnya karakteristik yang dirasakan individu.

c. Kepercayaan organisasi

Gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab turnover menurut Mobley (2011) adalah faktor individual yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya, komitmen kerja, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi.

D. *Employee Engagement*

1. Definisi *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari positive psychology dan positive organizational behavior, Kahn (dalam Albrect, 2010) menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai *Employee Engagement*. Senada dengan definisi di atas, Federman (2009) (dalam M. Rizza Akbar, 2013) memandang *Employee Engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya.

Istilah *Employee Engagement* di paparkan oleh Macey et al (dalam katarina dkk, 2015) yaitu menunjukkan seseorang fokus pada tujuan dan energi, yang merupakan bukti dari adanya inisiatif, penyesuaian diri, usaha dan ketahanan individu terhadap organisasi.

Kebanyakan *Employee Engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap oraganisasi (Baumruk,2004; Richman,2006; Shaw, 2005 dalam Endah Muljasih, 2015) atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan yang ditujukan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Frank dkk dalam Saks, 2006 dalam Endah Muljasih,2015).

Employee Engagement adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, energetic, dan berkomitment dengan pekerjaannya (Maylett & Winner, 2014). Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006) (dalam Akbar, 2013) mendefinisikan Engagement sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu attention dan absorption. Attention mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan Absorption adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

Thomas (2009) (dalam Akbar, 2013) menggambarkan *Employee Engagement* dengan istilah worker Engagement, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki managemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) (dalam akbar, 2013) *Employee Engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Employee Engagement merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai – nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Engagement bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen serta loyalitas Kingsley & Associate, 2006. Keterikatan karyawan merupakan sikap positif karyawan serta disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan, yakin akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja.

Employee Engagement merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *Engaged* (feel *Engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engage. Perilaku yang engage memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan revenue (Nurofia, 2005).

Macey et al (2008) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha, dan kegigihan yang mengenai masa depan, serta resiliensi. Keterikatan kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan – tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme.

Benthal (2001) (dalam Endah Muljiasih, 2015) mengartikan *Employee Engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja mampu menerima

dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* yakni suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

2. Aspek – aspek *Employee Engagement*

Schaufeli dan Bakker, 2004 (dalam M. Rizza Akbar, 2013) menyebutkan ada tiga aspek dalam *Employee Engagement*, yaitu:

- a. Vigor ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh - sungguh di pekerjaannya.
- b. Dedication di tandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
- c. Absorption ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Macey et al (2008) yang membentuk Engagement yaitu :

- a. Urgency, disini dapat dikatakan sebagai dorongan internal yang besar dalam diri karyawan yang mengarah pada pekerjaannya. Menurut Macey et al (2008) urgensi dapat didefinisikan sebagai kekuatan fisik, energi emosional, keaktifan dalam kognitif atau yang dikenal dengan vigor.

- b. Focus, Seorang karyawan yang Engage dengan pekerjaannya pasti akan fokus dengan pekerjaannya (Macey et al, 2008 dalam Balakrishnan dan Masthan, 2013). Fokus yang dimaksud sebagai komponen Engagement adalah dimana setiap karyawan pasti akan memberikan perhatian penuh pada pekerjaan yang ada di depan matanya dan segera menyelesaikannya. Penyelesaian pekerjaan yang dimaksud adalah perasaan secara psikologis dalam menyelesaikannya bukan secara fisik karena pekerjaan itu sebuah tanggung jawab (Macey et al, 2008)
- c. Intensitas, yang dimaksud dalam hal ini adalah seberapa besar intensitas terhadap konsentrasi dalam pekerjaannya. (Macey et al, 2008). Dalam hal ini juga intensitas dapat dijadikan sebagai indikator level dari kemampuan karyawan dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan jika karyawan memiliki kemampuan yang seimbang dengan tuntutan pekerjaannya maka energi dan fokusnya akan diberikan pada pekerjaannya (Macey et al, 2008)
- d. Antusiasme, adalah keadaan psikologis secara positif dimana di pengaruhi oleh kebahagiaan dan energi positif, dalam hal ini energi positif merupakan salah satu pendorong positif well-being dalam pekerjaan. Karyawan yang antusias akan menunjukkan keaktifannya dalam bekerja dan akan terlibat dalam setiap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa Engage yang tinggi akan memunculkan passion dalam setiap pekerjaannya dimana perasaan itu dapat dikatakan sebagai antusiasme dalam pekerjaan. (Macey et al, 2008).

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (2008) *Employee Engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu :

a. *Employee Engagement* sebagai energi psikis

Karyawan merasakan pengalaman puncak (peak experience) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Employee Engagement* merupakan keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (immersion), perjuangan dalam pekerjaan (Striving), penyerapan (absorption), fokus dan juga keterlibatan (involvement).

b. *Employee Engagement* sebagai energi tingkah laku

Bagaimana *Employee Engagement* terlibat oleh orang lain. *Employee Engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa :

- 1) Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2) Karyawan yang engage tidak terikat pada “job description” mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
- 3) Karyawan yang secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- 4) Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Lebih lanjut Hani T. Handoko (2008) juga mengemukakan komponen – komponen *Employee Engagement* meliputi :

- 1) Balikan 2 arah, yaitu adanya mekanisme komunikasi dua arah dari karyawan ke manajemen dan manajemen ke karyawan.
- 2) Trust pada kepemimpinan yaitu pimpinan menyampaikan visi organisasi dengan jelas dan segala janji yang di canangkan terpenuhi.
- 3) Pengembangan karir yaitu terbentuk system pengembangan karir yang jelas dan formal.
- 4) Memahami peran dalam meraih sukses yaitu karyawan memahami hubungan tugasnya dengan proses bisnis perusahaan.
- 5) Partisipasi dalam pembuatan keputusan yaitu proses pengambilan keputusan yaitu proses pengambilan keputusan melibatkan tingkat terendah dari implementasi keputusan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa aspek – aspek yang dapat membentuk karyawan agar lebih engage lagi dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki dorongan besar dalam dirinya mampu membuatnya lebih fokus dan selalu dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai lebih baik lagi.

c. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat Keterikatan (*Employee Engagement*)

Seorang karyawan yang *Engaged* akan merasa royal dan peduli dengan masa depan organisasinya. Karyawan tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang. Gallup (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu :

- 1) *Engaged*

Karyawan yang *Engaged* adalah seorang pembangun (builder) mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2) *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

3) *Actively DisEngaged*

Karyawan tipe ini adalah penunggu gua “cave dweller”. Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disEngaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *Engaged*

d. Keuntungan dari keterikatan Karyawan

Biro konsultasi DDI (dalam Handoko, 2008) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut. Handoko (2008) menjelaskan bahwa banyak keuntungan yang di hubungkan dengan level keterikatan yang tinggi, yaitu :

- 1) Meningkatkan produktivitas
- 2) Meningkatkan keuntungan perusahaan c. Kualitas kerja yang tinggi
- 3) Meningkatkan efesiensi kerja
- 4) Turnover yang rendah

- 5) Mengurangi ketidakhadiran
- 6) Meminimalkan kecurangan dan kesalahan karyawan
- 7) Meningkatnya kepuasan pelanggan
- 8) Meningkatnya kepuasan karyawan
- 9) Mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja
- 10) Meminimalkan keluhan EEO atau Employee Employment Opportunity

BAB III

TUJUAN DAN MANFAT SERTA KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

A. Tujuan

Pada hakekatnya, kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini merupakan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi mitra melalui pendekatan secara terpadu, agar dapat meningkatkan kinerja mereka dan mengurangi *Turnover intention* terhadap para Marbot tersebut.

B. Manfaat

Program Pengabdian kepada Masyarakat berbasis Pengembangan Hasil Penelitian (PHP) ini khalayak sarannya adalah para Marbot di Kecamatan Banjarmasin Utara. Jenis permasalahan yang ditangani dalam program IbM meliputi aspek organisasi dan manajemen sumberdaya manusia. Aspek organisasi dengan membentuk komunitas marbot, sedangkan manajemen sumberdaya manusia dengan mengubah mindset para marbot generasi milineal betapa mulya nya profesi ini.

C. Kerangka Pemecahan Masalah

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini merupakan satu rangkaian dengan penelitian tentang Efektifitas *Employee Engagement* terhadap *Turnover intention* melalui *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* pada Marbot di Kecamatan Banjarmasin Utara. Dengan demikian tempat pengabdian masyakat ini akan dilakukan bersamaan dengan dan/ atau setelah pengumpulan data penelitian tersebut.

Adapun perubahan pasca pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Perubahan Kondisi sebelum dan setelah Program Pengabdian

No.	Unsur	Pra PkM	Pasca PkM
1.	Perasaan dihargai didalam Masyarakat terhadap Profesi Marbot	Kurang dihargai	Lebih dihargai
2.	Terbentuknya komunitas Marbot di Kecamatan Banjarmasin Utara	Belum memiliki Komunitas Marbot	Memiliki Komunitas Marbot
3.	Kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan Kinerja Marbot	Kinerja rendah	Kinerja Tinggi
4.	Pikiran untuk melakukan <i>Turnover intention</i>	Keinginan <i>Turnover intention</i> tinggi	Keinginan <i>Turnover intention</i> rendah

Dengan adanya pertemuan dalam forum silaturahmi Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara diharapkan Marbot akan merasa profesi yang dilakoninya ini lebih dihargai dan akan memotivasi dirinya kembali dalam bekerja lebih giat lagi, yang kedua dengan adanya forum silaturahmi Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara sekaligus membentuk komunitas Marbot yang kan menjadi sebuah wadah berkomunikasi dan berkoordinasi sesama Marbot, maupun Marbot dengan Pemerintah serta stakeholder lainnya, oleh karena itu akan mempengaruhi Kinerja Marbot akan menjadi lebih baik dan keinginan *Turnover intention* pada Marbot rendah.

BAB IV PELAKSANAAN KEGIATAN

A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini dilakukan pada Marbot di setiap Mesjid yang ada di Kecamatan Banjarmasin Utara, dengan nama kegiatan “*Forum Silaturahmi Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara*”. Kegiatan ini dilaksanakan secara bersama-sama di Mesjid Al-Munawarah. dengan turut mengundang :

1. Kasi Bimas Keislaman Kementerian Agama Kota Banjarmasin yaitu bapak Drs. H. Ahmad Sya’rani SAg., Mag.
2. Ketua Dewan Mesjid Indonesia Kota Banjarmasin yaitu Bapak Drs. H. Ahmad Nawawi M.Sc.
3. Ketua STIMI Banjarmasin Dr. Titien Agustina, M.Si
4. Bapak Camat Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin
5. Penyuluh KUA Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin
6. Ketua RT. 45 & Ketua 46
7. Para Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara

Tabel 4.1

Sebaran Marbot di Mesjid se Kecamatan Banjarmasin Utara

No.	Nama Mesjid	Jumlah Marbot	No.	Nama Mesjid	Jumlah Marbot
1	Baitul Hikmah	5	24	Darul Hikmah	2
2	Hasanuddin Majedi	2	25	Istiqomah	4
3	Al-Barqah	1	26	Al-Qadar	0
4	Al-Ikhlas	2	27	KH.Gusti Abdul Muis	1
5	Baiturrahman	1	28	Jami	10
6	Sultan Suriansyah	2	29	Nurut Taqwa	2
7	Al-Busyra Rahmatillah	1	30	Al-Yaqin	1
8	Al-Muhajirin	3	31	As-Sajadah	3
9	Suada 'Uddarain	2	32	Norrahman Norrahim	1
10	Imaduddin	1	33	Al-Muttaqin	1
11	Nurul Islam	1	34	Nurul Ishlah	1

No.	Nama Mesjid	Jumlah Marbot	No.	Nama Mesjid	Jumlah Marbot
12	Tuhfaturroghibin	2	35	Baitul Anshar	2
13	Al-Munawarah	2	36	At-Tanwir	3
14	Hijratul Hidayah	2	37	Baitul Aqabah	2
15	Sairul Muhtadin	1	38	Hijratul Khairah	2
16	Qaryah Thayyibah	1	39	Al-Hijrah	2
17	Al-Hidayah	2	40	Ar-rahmah	2
18	Al-Ikhlas	1	41	Ar-Raudah	2
19	Iqra' Bismirabbikalladzi	2	42	Al-Ikhlas	2
20	Sirajul Huda	1	43	Darul Muhtadin	2
21	Darussalam	1	44	Al-Anshar	1
22	Muhammadiyah	1	45	Qalbun Salim	1
23	Ar-Rahim	6	46	Nurul Iman	2
				Total Jumlah	92

Sumber data : Sistem Informasi *Mesjid* (<https://simas.kemenag.go.id/>)

Dari Tabel 4.1 diatas terdapat 46 mesjid yang tersebar di Kecamatan Banjarmasin Utara kota Banjarmasin, di setiap Mesjid tersebut tersebar sebanyak 92 orang Marbot.

Dalam kegiatan “*Forum Silaturahmi Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara*” ini dihadiri dari :

1. Kasi Bimas Keislaman Kemenag Kota Banjarmasin sebanyak 1 orang.
2. Dewan *Mesjid* Indonesia Kota Banjarmasin 2 orang.
3. Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin 1 orang
4. Ketua RT 45 sebanyak 1 orang
5. Ketua RT 46 sebanyak 1 orang
6. Penyuluh KUA Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin sebanyak 8 orang.
7. Ketua STIMI Banjarmasin sebanyak 1 orang
8. Para Marbot se Kecamatan banjarmasin Utara sebanyak 36 orang

Total seluruh peserta yang mengikuti kegiatan sebanyak 52 orang peserta. Program ini dilaksanakan pada tanggal 23 Juni 2021.

Pelaksanaan program melibatkan tim pengabdian sebagai fasilitator Utama dibantu oleh tiga orang mahasiswa, dan tiga orang tenaga kependidikan sebagai co-fasilitator. Mahasiswa tersebut adalah mahasiswa semester VI yang telah memiliki keterampilan dalam bidang manajemen.



Gambar 4.1
Para Fasilitator kegiatan PkM



Gambar 4.2
Para Fasilitator & Mitra kegiatan PkM

Sumberdaya Manusia yang terlibat dalam kegiatan ini adalah Dosen yang memiliki kepakaran untuk menyelesaikan persoalan Mitra dan Tenaga kependidikan serta Mahasiswa yang membantu aspek teknis. Berikut disajikan dalam tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2
Tugas dan Kewajiban

No	Nama	Status	Tugas dan kewajiban
1.	Dr. Fanlia Prima Jaya, SE., MM	Ketua	Meng-organisir kegiatan pelaksanaan pengabdian masyarakat, dari mengakomodasi informasi, permasalahan, solusi alternatif, desain pengelolaan pembentukan organisasi Marbot, pemantauan dan laporan kegiatan serta komunikasi dengan pihak lain
2.	Drs. H. Abd Wahab, M.Si	Anggota 1	Merancang metode penyuluhan pengelolaan Organisasi Marbot dalam rangka pembentukan pertama komunitas Marbot di Banjarmasin Utara
3.	M. Nurdin, S.Sos., MM.	Anggota 2	Merancang Teknik penyuluhan pelaksanaan acara dalam rangka pembentukan pertama komunitas Marbot di Banjarmasin Utara
4.	Hidayati, A.Md.	Anggota 3 (Tendik)	Sosialisasi pada Marbot di sekitar Kecamatan Banjarmasin Utara, mengumpulkan Informasi data Sekunder dsb.
5.	Nur Anisa, SE.	Anggota 4 (Tendik)	Sosialisasi pada Marbot di sekitar Kecamatan Banjarmasin Utara, mengumpulkan Informasi data Sekunder dsb.
6.	Muhammad Auliannor, SE	Anggota 5 (Tendik)	Sosialisasi pada Marbot di sekitar Kecamatan Banjarmasin Utara, mengumpulkan Informasi data Sekunder, membantu Persiapan Teknis di lapangan
7.	Maulana	Anggota 6 (Tendik)	Sosialisasi pada Marbot di sekitar Kecamatan Banjarmasin Utara, mengumpulkan Informasi data Sekunder, membantu Persiapan Teknis di lapangan
8.	Umar	Anggota 7 (Mahasiswa)	Sosialisasi pada Marbot di sekitar Kecamatan Banjarmasin Utara, mengumpulkan Informasi data Sekunder, membantu Persiapan Teknis di lapangan
9.	Muhammad Zaini	Anggota 8 (Mahasiswa)	Sosialisasi pada Marbot di sekitar Kecamatan Banjarmasin Utara,

No	Nama	Status	Tugas dan kewajiban
			mengumpulkan Informasi data Sekunder, membantu Persiapan Teknis di lapangan
9.	Asmaraningrum Ayu SP	Anggota 9 (Mahasiswa)	Sosialisasi pada Marbot di sekitar Kecamatan Banjarmasin Utara, mengumpulkan Informasi data Sekunder, membantu Persiapan Teknis di lapangan

Pelaksanaan program dilakukan dengan fun dan melibatkan seluruh peserta agar terlibat dan kesadaran diri dari dalam masing-masing peserta muncul dengan sendirinya tanpa menggunakan cara yang terkesan sangat menggurui dan memaksa.

B. Proses Kegiatan

Pada pertemuan tanggal 5 April 2021 kegiatan dimulai dengan melakukan konsolidasi pada Kasi Bimas Keislaman Kemenag Kota Banjarmasin untuk menyusun aturan main (role play) dan mencoba mendorong peserta aktif dan terlibat dalam proses belajar kolaboratif. Kemudian pada tanggal 12 April 2021 dilakukan juga konsolidasi dengan Dewan *Mesjid* Indonesia Kota Banjarmasin agar bisa merangkul setiap Mesjid untuk dapat membantu percepatan pembentukan Forum Silaturahmi Marbot/Kaum se Kecamatan Banjarmasin Utara. Setelah itu pada tanggal 19 April 2021 juga dilakukan konsolidasi dengan penyuluh KUA Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin karena kegiatan Marbot banyak di bantu oleh para penyuluh KUA Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin, sehingga pendataan Marbot selanjutnya dilanjutkan pada tanggal 20 April 2021 sd. 5 Juni 2021.

Pelaksanaan kegiatan Forum Silaturahmi Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara dilakukan dalam 3 (tiga) Tahap Perkenalan, Penyampaian Materi, dan Pembentukan pembentukan komunitas para Marbot di Kecamatan Banjarmasin Utara. Perkenalan dilakukan oleh setiap peserta secara atraktif. Dalam perkenalan ini peserta memperkenalkan dirinya yang berasal dari Mesjid mana saja.



Gambar 4.3
Kegiatan para Marbot/ peserta kegiatan

Setelah perkenalan peserta diajak untuk melakukan kegiatan ice breaking. Kegiatan interaktif ini dimaksudkan untuk membuat para marbot lebih dekat dengan tim fasilitator dan lebih mudah terbuka. Setelah proses ice breaking fasilitator utama memberikan menyampaikan materi tentang Marbot Merupakan Pekerjaan Mulia.



Gambar 4.4
Kegiatan Diskusi dengan para Marbot

Kemudian peserta diajak berdiskusi untuk menyampaikan keluhan kesah, suka cita menjadi Marbot dsb. Pada sesi berikutnya dilanjutkan oleh pemateri kedua untuk memberikan materi pentingnya Organisasi untuk Marbot. Setelah itu dilanjutkan dalam pembentukan komunitas para Marbot di Kecamatan Banjarmasin Utara dengan menandatangani Kesepakatan Bersama sebagai simbol pembentukan Forum Silaturahmi Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara oleh Ketua dewan Masjid Kota Banjarmasin dengan STIMI Banjarmasin dengan penyuluh KUA Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin, ketua PkM STIMI Banjarmasin dan para Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara.



Gambar 4.5

Kesepakatan Bersama dengan Ketua Dewan Masjid Indonesia Kota Banjarmasin



Gambar 4.6

Kesepakatan Bersama dengan Ketua STIMI Banjarmasin



Gambar 4.7
Kesepakatan Bersama dengan Penyuluh KUA Kec. Banjarmasin Utara



Gambar 4.8
Kesepakatan Bersama dengan ketua PkM STIMI Banjarmasin



Gambar 4.9
Kesepakatan Bersama dengan para Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara

Dengan ditandai penandatanganan kesepakatan bersama tersebut sebagai simbol terbentuk Forum Marbot Mesjid se Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin dengan ini bersama-sama bersepakat bahwa :

1. Mengangkat derajat Profesi Marbot
2. Mendorong percepatan kesejahteraan Profesi Marbot
3. Membawa Profesi Marbot menjadi Profesi yang Profesional pada generasi ini.
4. Memprogramkan pelatihan-pelatihan yang menambah *Skill* dan pengetahuan para Marbot
5. Sebagai wadah saling bertukar Informasi dalam hal pemakmuran mesjid.
6. Sebagai wadah saling bertukar Informasi dalam hal Kesejahteraan Marbot
7. Saling memberikan semangat kepada kawan-kawan se Profesi sehingga menjadi sebuah keyakinan yang hakiki bahwa profesi ini merupakan profesi yang benar-benar tepat untuk dipilih dan sangat mulia dimata Allah SWT.
8. STIMI Banjarmasin memberikan Pengalaman Keilmuan Manajemen pada Profesi Marbot.
9. STIMI Banjarmasin akan mendampingi Profesi Marbot dalam Manajemen Berorganisasi dalam forum yang dibentuk ini.
10. Membawa Forum Marbot ini ketingkat selanjutnya.

C. Dampak Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM)

Dalam dua sesi sudah terjadi kemajuan pada peserta. Sebagian besar peserta menemukan kesadaran akan pentingnya memiliki organisasi. Kemajuan tersebut dapat dilihat dari terbentuknya komunitas Marbot di Kecamatan Banjarmasin

Utara. Selain itu para marbot juga merasa lebih dihargai dalam profesinya dan memiliki rasa nilai yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam BAB V ini disusun kesimpulan dan saran yang didasarkan pada hasil pelaksanaan program kegiatan PkM yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Program Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) terencana dan terlaksana dengan baik serta diterima di masyarakat.
2. Program Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dari segi kegiatan, penyampaian Materi hasilnya cukup baik dan dapat diterima
3. Program Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan memiliki target pembentukan “Forum Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara” telah tercapai dengan ditandainya kesepakatan bersama antara Dewan Mesjid Indonesia Kota Banjarmasin, STIMI Banjarmasin, Penyuluh KUA Kecamatan Banjarmasin Utara, Ketua PkM STIMI Banjarmasin dan para Marbot se Kecamatan Banjarmasin Utara.

B. Saran

1. Kegiatan ini dapat dilaksanakan di setiap Kecamatan di Kota Banjarmasin.
2. Dapat dilakukan pengabdian lebih lanjut dengan materi yang lebih advance sehingga kegiatan ini tidak hanya sampai pembentuk komunitas saja, karena bisa dilanjutkan dalam kegiatan upgrade keahlian Marbot mesjid.
3. Perlu banyak melibatkan *stakeholder* yang lain untuk membuat Forum ini lebih eksistensi dan bisa saling berkolaborasi.
4. Perlu dana yang lebih besar agar hasilnya lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Rizza. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT. PRIMATEXCO INDONESIA di Batang). Retrieved September 17, 2017, from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2124>
- Alan M. Saks (2006), Antecedents and Consequences of *Employee Engagement* Journal of Managerial Psychology, Vol. 21 Iss. 7 pp. 600 –619. Emerald Group.
- Albrecht, S. L. (2010). Handbook of *Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited
- Alfiah, J. (2013). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. Jurnal Ilmu Manajemen,
- Arianto, Agus Toly. 2001, "Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* pada Staff Kantor Akuntan Publik", Jurnal Akuntansi dan Keuangan
- Ayub, Moh. E. Manajemen *Mesjid*. Jakarta: Gema Insani, 2005
- Dewi, Cokorda. I. A. S dan Wibawa, I. M. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12
- Gallup. 2004. *Employee Engagement* Index Survey, Gallup management Journal.
- Gandika, Inton dan Fransiska, Rosaly. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Karakteristik Sosial Demografi Sebagai Variabel Moderatoer (Studi Kasus Pada PT Starlight Garment Semarang). Economics and Bussiness Research Festival
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta
- KBBI. 2020. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Online. Avaible at : <https://kbbi.web.id/Mesjid> . Diakses 12 Desember 2020
- Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Nomor DJ.II/ 802 Tahun 2014 tentang Standar Pembinaan Manajemen Mesjid
- Kingsley & Dakhari. (2006). Culture Shocked. San Diego: Academic Press Inc.
- Macey, Schneider, dkk. (2008). The Meaning of *Employee Engagement*. Journal of Industrial and Organizational Psychology, 1, 3-30

- Macey, Schneider, dkk. (2008). The Meaning of *Employee Engagement*. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30
- Maylett, Tracy & Paul Warner. (2014). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mufidah, L. I. (2016). Posdaya, Momentum Kebangkitan Ekonomi Umat. *Jurnal Lentera*, Vol. 14, No. 2, 197-211. ISSN: 2540-7767
- Mujiati Ni Wayan, Adelia A.A Sg Rini Candra, 2016, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4, No. 4, 2016: 3335-3363, ISSN : 2302-8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali Indonesia
- Muljasih, Endah. 2015. Hubungan antara persepsi organisasi (Perceived Organizational Support) dengan keterikatan karyawan (*Employee Engagement*). *Jurnal Psikologi Undip* vol.14 No.1 April 2015, 40-51
- Nurofia, Fifie. 2005. Mengenal *Employee Engagement*. Repository. maranatha.edu/2598/1/Mengenal *Employee Engagement*. Artikel *Employee Engagement*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada